

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia tidak akan terlepas dari komunikasi, karena komunikasi merupakan kegiatan dasar manusia. Komunikasi sangat penting bagi manusia, dan juga bagi suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya komunikasi suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berhasil mencapai tujuannya. Komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi, organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai tujuan dan visi misi suatu organisasi.

Untuk melakukan komunikasi antara organisasi dengan publik guna mencapai tujuan organisasi, diperlukan peranan humas. Untuk mencapai tujuan itu sendiri diperlukan suatu strategi humas yang meliputi mengantisipasi, menganalisis, dan menafsirkan opini publik, sikap, dan mengidentifikasi masalah dalam organisasi terkait dengan putusan kebijakan, rencana tindakan, komunikasi serta mempertimbangkan efeknya terhadap masyarakat dan terhadap tanggung jawab organisasi sosial atau kewarganegaraan, meneliti, melaksanakan, mengevaluasi secara berkelanjutan dan terlibat dalam perencanaan strategi.

Dalam mengupayakan kesejahteraan sosial, negara menyelenggarakan suatu jaminan sosial. Penyelenggaraan program jaminan sosial memiliki tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Menurut pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak

untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Bentuk dari kesejahteraan ialah menyelenggarakan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.

BPJS Ketenagakerjaan Surabaya memiliki 4 cabang yaitu BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Tanjung Perak, BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Darmo dan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Juanda. Kantor cabang pusat Surabaya yaitu BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, kantor cabang tersebut juga merupakan kantor cabang kelas satu di Jawa Timur.

Adapun alasan penulis untuk memilih melakukan penelitian mengenai strategi komunikasi BPJS ketenagakerjaan karimunjawa dalam meningkatkan jumlah peserta bukan penerima upah (BPU), yaitu:

1. Masih Sedikitnya Target Peserta BPU di Kota Surabaya

Menurut Permenaker RI Nomor 1 Tahun 2016 Pasal 3 bahwa peserta Bukan Penerima Upah (BPU) wajib mengikuti 2 (dua) program jaminan yang meliputi JKK dan JKM dan dapat mengikuti program JHT secara sukarela. Menyadari pentingnya manfaat dari menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan masih sedikitnya jumlah peserta BPU, BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi kepada masyarakat khususnya bagi para pekerja Bukan Penerima Upah (BPU).

BPU merupakan program yang terbilang baru masih banyak pekerja informal yang belum mengetahui bahwa mereka bisa menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja informal tidak banyak yang mengetahui program apa saja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat apa saja yang akan mereka

terima. Banyak masyarakat beranggapan bahwa BPJS Ketenagakerjaan sama dengan BPJS Kesehatan sehingga menyebabkan mereka lebih memilih untuk menjadi peserta BPJS Kesehatan dibandingkan dengan BPJS Ketenagakerjaan, ini dikarenakan karena tidak maksimalnya sosialisasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam memaparkan program-program dari BPJS tersebut. Maka dari itu peranan humas sebagai pihak yang menciptakan penghubung komunikasi antara perusahaan dengan publiknya.

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) merupakan lembaga jaminan sosial yang berada langsung di bawah presiden serta wajib diikuti oleh seluruh masyarakat Indonesia dengan membayar iuran setiap bulannya dan sudah ditentukan besaran iuran yang harus diabayarkan setiap bulannya, termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan. Salah satu penyelenggara program jaminan sosial adalah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah pada 1 Januari 2014 yang sebelumnya adalah PT Jamsostek (Persero), sebagai sarana investasi dan asuransi bagi para pekerja di seluruh Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan yang bertugas untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja baik pekerja Penerima Upah (PU) maupun pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Penerima Upah (PU) adalah pekerja yang menerima upah atau gaji dari perusahaan. Sedangkan Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah tenaga kerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonominya secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya, kategori BPU meliputi: Pemberi kerja (pengusaha atau pemilik perusahaan) Pekerja di luar

hubungan kerja atau pekerja mandiri (artis, influencer, freelancer dan seniman) Pekerja yang tidak menerima upah atau sektor informal (pedagang, nelayan, petani, sopir angkot).

Program yang di tawarkan kepada para pekerja penerima upah (PU) yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JM) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Sementara program yang di tawarkan kepada para pekerja bukan penerima upah (BPU) yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JM).

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan perlindungan atas resiko-resiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, pulang, ataupun di tempat kerja serta perjalanan dinas. Program Jaminan Kematian (JKM), pada program Jaminan Kematian ini, memberikan manfaat yaitu berupa santunan uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)

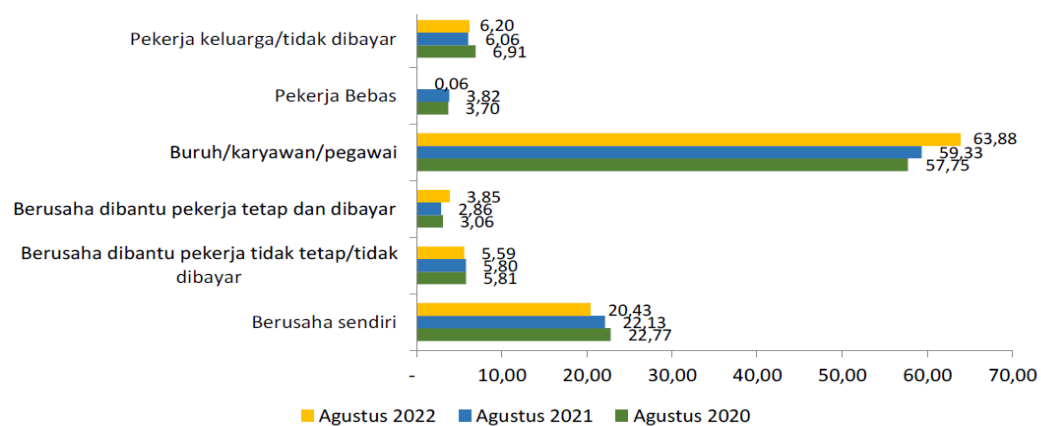
	2021	2022	2023
Target	40.532	46.628	84.520
Realisasi	46.396	61.300	22.577

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya

Dilihat dari tabel diatas perbandingan jumlah target dan realisasi peserta BPU yang tercatat pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Surabaya masih tergolong sedikit, secara umum kesulitan pencapaian target kepesertaan pekerja BPU yang dialami yaitu masih sedikitnya data informasi terkait BPU. Ketiadaan informasi itu disebabkan tingkat kesulitan pendataan karena luas dan beragamnya pekerja BPU yang mayoritas bekerja di sektor usaha sendiri dan umumnya berskala mikro dan kecil.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja Formal dan Informal Kota Surabaya

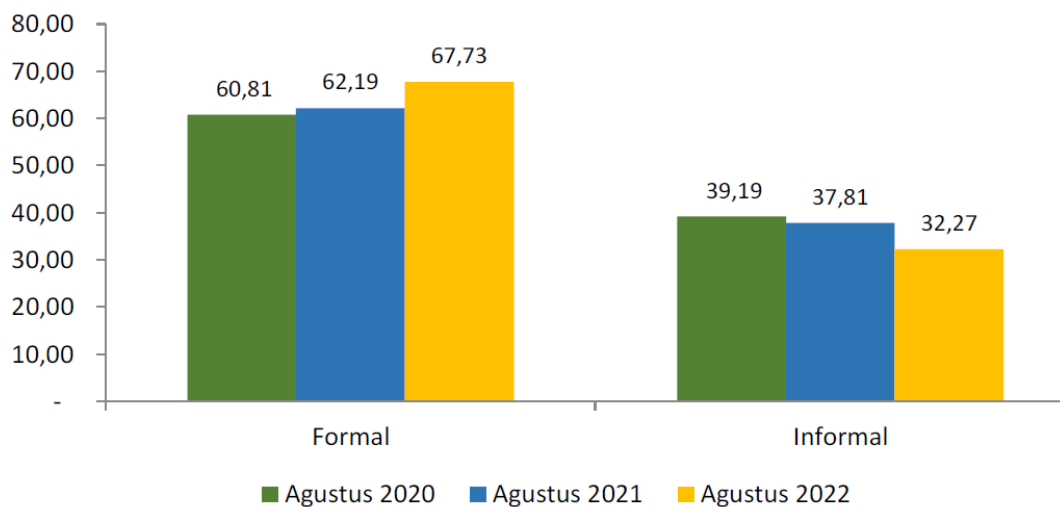
Gambar 1. 1 Presentase klasifikasi tenaga kerja Surabaya



Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya

Dari seluruh penduduk yang bekerja di Kota Surabaya pada Agustus 2022, lebih dari setengah berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai (63,88 persen), kemudian diikuti status berusaha sendiri sebesar 20,43 persen. Keduanya mencapai 84,31 persen dari keseluruhan penduduk yang bekerja di Kota Surabaya. Sisanya menyebar sebagai pekerja keluarga/tidak dibayar (6,20 persen), berusaha dibantu pekerja tidak tetap/tidak dibayar (5,59 persen), berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar (3,85 persen), pekerja bebas (0,06 persen).

Gambar 1. 2 Perbandingan tenaga kerja formal dan informal Surabaya



Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya

Menurut tabel diatas, sebanyak 67,73 persen penduduk bekerja pada kegiatan formal atau naik 5,54 persen poin dibandingkan keadaan Agustus 2021 (62,19 persen). Sedangkan sisanya sebanyak 32,27 persen bekerja pada kegiatan informal. BPJS Ketenagakerjaan harus melakukan sosialisasi secara lebih maksimal kepada para pekerja informal, agar mereka mau mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sosialisasi berupa pentingnya manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan terkait peserta BPU.

Salah satu faktor yang menyebabkan sedikitnya tenaga kerja informal yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ini dikarenakan pada program BPU sifatnya secara pribadi tidak ada yang mengkoordinir seperti pada peserta PU. Peserta PU biasanya dikoordinir oleh HRD perusahaan masing-masing peserta. Untuk BPU sosialisasi dilakukan secara langsung kepada peserta. Selain itu kebanyakan pekerja informal masih sangat awam sekali dengan asuransi jaminan sosial, mereka

beranggapan bahwa jaminan sosial bagi para pekerja ini manfaatnya tidak bisa dirasakan secara langsung.

Berdasarkan pemaparan diatas, untuk meningkatkan jumlah peserta BPU humas BPJS Ketenagakerjaan khususnya Kota Surabaya haruslah memiliki strategi yang baik dalam mensosialisasikan program-program apa saja dan manfaat apa saja yang akan diterima oleh para pekerja informal jika mereka menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana strategi komunikasi BPJS ketenagakerjaan karimunjava dalam meningkatkan jumlah peserta bukan penerima upah (BPU)?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui strategi komunikasi BPJS ketenagakerjaan karimunjava dalam meningkatkan jumlah peserta bukan penerima upah (BPU).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai strategi komunikasi BPJS ketenagakerjaan karimunjava dalam meningkatkan jumlah peserta bukan penerima upah (BPU), serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis, diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Komunikasi, BPJS dan Strategi.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai strategi komunikasi BPJS ketenagakerjaan karimunjawa dalam meningkatkan jumlah peserta bukan penerima upah (BPU) bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.
- 3) Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan BPJS Ketenagakerjaan Kota Surabaya agar program yang dijalankan dapat berkembang dengan lebih baik lagi.